AMBITION PME

Programme d'actions et de soutien aux PME innovantes
de l'écosystème Optique et Systèmes Complexes

Catalogue d'accompagnement
MOBILITÉ ET RESSOURCES HUMAINES

SYSTEMATIC
PARIS REGION SYSTEMS & ICT CLUSTER

Dans le cadre du programme AMBITION PME, les PME peuvent être accompagnées sur 5 volets : Export et Développement International, **Mobilité et Ressources Humaines**, Stratégie et Marketing , levée de fonds et Business
L'accompagnement des PME prend la forme de coachings, ou formations, délivrés par des cabinets experts dans les domaines cités. Les PME peuvent choisir dans un catalogue de formation l'accompagnement Mobilité et ressources Humaines qui leur convient, 40% du coût réel de la prestation est à leur charge, le solde étant pris en charge par le programme AMBITION PME (subvention plafonnée à 4,5K€HT/PME/an - Base prestation à 6 K€ HT).

Vous êtes intéressé par un accompagnement RH ?

L'accompagnement : mode d'emploi

1- La PME prend contact avec le cabinet pour choisir le type et le montant de la prestation. Le prestataire envoie ensuite son devis directement à Systematic qui valide l'éligibilité du dossier.

2- La PME remplit le bon d'engagement et l'adresse à Systematic.

3- Dès réception du devis du prestataire, Systematic envoie un devis à la PME, qui doit le retourner signé pour acceptation, accompagné du règlement de sa part. Systematic émet alors une facture à la PME.

4- Dès l'encaissement du chèque de la PME, Systematic envoie un bon de commande. Le pôle contractualise avec le prestataire en lui versant le montant pris en charge par la PME (subvention plafonnée à 4,5K€HT/PME/an - Base prestation à 6 K€ HT)

5- Le solde de la prestation est versé par le pôle au prestataire après la réception d'un rapport de réalisation co-signé par la PME et le prestataire et selon le délai prévu dans l'échéancier de règlement convenu entre Systematic et le cabinet prestataire

Vos contacts Accompagnement Mobilité et Ressources Humaines chez Systematic :

▪Karine Jacq, Directrice Promotion & développement du Cluster –
k.jacq@systematic-paris-region.org

▪Armelle Jamault, Chef de projet Compétences
a.jamault@systematic-paris-region.org

Accompagnement Mobilité et Ressources Humaines
Bon d'engagement

Nom : .....
Prénom : .....
Entreprise : .....
Téléphone : .....
Adresse postale : .....
.....
Code postal : .....
Ville : .....
Adresse électronique : .....

Je souhaite bénéficier d'un accompagnement RH
Je souhaite engager la prestation avec le cabinet …

Montant de la prestation : .....€HT - Participation de la PME : .....€HT*

* subvention plafonnée à 4,5K€HT/PME/an - Base prestation à 6 K€ HT

Bon d'engagement à retourner à Systematic, Parc Les Algorithmes - Bât. Euripide - RD 128, 91190 Saint-Aubin
Les inscriptions ne pourront être prises en compte qu'après réception du règlement de la PME.
A réception, une facture avec TVA vous sera adressée et les travaux pourront débuter avec le cabinet et validation par Systematic

L'accompagnement à la Mobilité et aux Ressources Humaines , une opportunité pour les PME de l'écosystème

Systematic vous offre l'opportunité de bénéficier d'une prestation d'accompagnement dans la gestion de vos Ressources Humaines :

- Identifier vos compétences-clé ?
- Etre accompagné dans vos recrutements ?
- Identifier vos potentiels ?
- Etre aidés dans la gestion de parcours de vos collaborateurs ?
- Organiser le transfère de vos compétences ?
- Attirer des profils clés : CDD, CDI, doctorants ou stagiaires ?
- Mettre en place une convention CIFRE ?
- Etre aidés pour la recherche de financements pour la formation de vos équipes ?
- Etre aidés pour la qualification de formations pour vos équipes et trouver les bons prestataires ?...

Ce catalogue référence les offres proposées aux PME :

1 - ADEPE
2 - ALIXIO
3 - ALTRAN
4 - DEMOS Consulting
5 - DKRC
6 - LAFAYETTE Associés

Bénéficiez d'un accompagnement RH pour seulement 1 500 €HT, soit 25% du coût réel de la prestation*, grâce au soutien du programme AMBITION PME !

* subvention plafonnée à 4,5K€HT/PME/an - Base prestation à 6 K€HT

L'offre ADEPE

Florie Castano
fcastano@adepe.com
Tel. : 01 60 13 51 00

Avec AMBITION PME, nous vous accompagnons dans les domaines suivants :

- Accompagnement dans les processus de recrutement
- Conseil en Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Accompagnement Individuel Personnalisé
- Elaboration de plan de formation…

ADEPE
Développeur de Performances

Adepe est une société de conseil et de formation, basée à Courtaboeuf dans l'Essonne.

Depuis 1998, spécialisée dans le développement de la performance des entreprises à travers la gestion des ressources humaines et le développement des compétences . Adepe s'attache à un résultat mesurable en prenant en compte vos spécificités avec des prestations sur mesure.
Les intervenants mettent leurs expertises à votre disposition

Jacques O'Neill : Directeur associé Adepe

Jacques a été Responsable Grand Compte, Chef de Produit puis Chef de Vente chez Xerox France. Il est consultant dans un cabinet en ressources humaines avant de rejoindre la société Adepe en tant que Directeur Associé. Il accompagne les entreprises dans l'optimisation de leur politique de ressources humaines, il est également spécialiste de l'accompagnement de managers et de dirigeants.

Olivier Campredon : Consultant en recrutement, gestion des carrières

Apres une expérience de Directeur de la Gestion des Carrières et de coordinateur au sein d'un groupe de 10 sociétés et de 1 700 personnes, Olivier est devenu consultant spécialiste de l'accompagnement en gestion de carrières, de structuration de service RH, de recrutement et de chasse de tête internationale.

Delphine Clerc – Gessay: Directeur pédagogique et qualité Adepe

Diplômée de Sciences Po, Delphine a dirigé un service commercial au sein de Gillette. Elle est spécialiste de l'ingéniérie pédagogique, de l'élaboration et la gestion de plan de formation ainsi que de l'évaluation de compétences.

Lot 1 – Formation et accompagnement dans les processus de recrutement
4 jours consultants

- Immersion afin d'intégrer vos spécificités, vos process et votre politique RH
- La préparation du processus de recrutement
- Le déroulement du recrutement et des entretiens
- Les attitudes et les comportements lors des entretiens
- Le processus de décision
- Le plan d'intégration

Lot 2 - Conseil en Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour favoriser la mobilité
4 jours consultants

- Accompagnement à l'élaboration d'un référentiel de compétences
- Aide à l'élaboration des questionnaires d'évaluation des compétences

Lot 3 - Accompagnement individuel des managers
10 séances de 1 ½ h pour 2 managers (5 séances individuelles par manager)

- Prise en compte du profil du manager et de son parcours professionnel
- Pré-entretien pour définir le contenu des séances d'accompagnement
- Réalisation des entretiens d'accompagnement
- Plan de développement personnel
- Réunion de restitution avec les ressources humaines

Lot 4 – Aide à l'élaboration de plan de formation
4 jours consultants

- Formations à mettre en œuvre suivant la stratégie de l'entreprise
- Logique inter-entreprises ou sur mesure
- Critère de choix des prestataires
- Elaboration des critères d'évaluation des prestataires
- Aide au financement des formations

Budget :

Chaque lot est facturé forfaitairement 6 000 €HT, hors frais de déplacement comme d'hébergement des intervenants.
Prise en charge à hauteur de 4500€HT par AMBITION PME.

L'offre ALIXIO

Catherine Joly
catherine.joly@alixio.fr
Tel. : 06 33 44 11 46

- Développer les nouvelles compétences que nécessite l'accès à un nouveau marché.
- Attirer les profils qui m'intéressent (CDD et stagiaires)
- Transmettre le savoir-faire, l'expertise d'un employé senior
- Répartir les missions pour améliorer l'ambiance de travail et la motivation
- Gérer un comportement difficile au sein de l'équipe…

… sont des exemples parmi les thématiques RH sur lesquelles l'équipe ALIXIO peut vous accompagner.

L'équipe ALIXIO

Spécialiste des transformations du marché du travail et de l'emploi, ALIXIO accompagne les entreprises de manière opérationnelle dans leur politique RH.

Notre objectif : vous aider à mobiliser les ressources et les compétences au service des résultats et des ambitions de votre entreprise.

Nos intervenants sont des managers expérimentés ayant une expérience opérationnelle des problématiques de ressources humaines et connaissant les spécificités des PME.

Ils ont développé une expertise en tant que consultant et accompagnateur de dirigeants et managers sur ces sujets, construisant une base de bonnes pratiques et expériences qu'ils mettront à votre disposition.

Cette équipe est pilotée par Catherine Joly, associée du cabinet, dont le double parcours de conseil et d'entrepreneuriat, l'a amenée à développer une approche pragmatique d'accompagnement des dirigeants adaptée aux réalités des PME.

Nous choisirons avec vous le profil du manager pour vous accompagner en fonction de vos besoins spécifiques et pourrons mobiliser de manière ponctuelle un consultant expert (juridique / droit social / …) selon les problématiques adressées.

L'offre ALIXIO

Vous accompagner sur des problématiques opérationnelles, telles que…

1. J'ai réussi à développer un nouveau marché qui nécessite de nouvelles compétences dans mes équipes mais je ne souhaite pas embaucher pour le moment. Je recherche des solutions pour développer ces compétences et me demande quelle offre de formation sur le territoire peut être adaptée aux contraintes de disponibilité de mes salariés, et si je peux recevoir des financements.

2. Je ne parviens pas attirer les profils qui m'intéressent, y compris pour des stages.

3. Un de mes collaborateurs possédant une grande expertise part à la retraite dans un an et je veux organiser la transmission de son savoir-faire avant son départ.

4. Mon entreprise a connu une importante croissance mais je n'ai pas embauché plus de personnes. Mes salariés se plaignent de la charge de travail et l'ambiance et la motivation s'en ressentent. J'ai plusieurs personnes en arrêt maladie de longue durée.

5. Un de mes salariés a un comportement difficile, je dois trouver une solution pour y remédier.

6. …

Ces situations sont des exemples de problématiques rencontrées par des dirigeants de PME que nous avons accompagnés et ne sont bien entendu pas exhaustives

L'offre ALIXIO

Un accompagnement sur mesure pour vous aider à répondre à ces problématiques concrètes

Nous vous proposons une démarche structurée et flexible sur une période de 3 à 6 mois :

- Des étapes identifiées : identification de la problématique à partir d'un diagnostic partagé, objectifs et résultats attendus de l'accompagnement, analyse de la situation, identification de leviers d'action, plan d'action

- Un rythme régulier d'accompagnement individuel, pouvant également intégrer des temps avec des collaborateurs (responsable RH, équipe de direction…) selon les besoins

- Un questionnement spécifique à votre problématique

- Un outil pour formaliser la démarche et les échanges : le Carnet de Bord

- La mobilisation ad hoc des ressources utiles à la mise en place de votre plan d'action tout au long de l'accompagnement :

- Informations techniques, juridiques et sociales et conseil dans leur mise en œuvre
- Dispositifs RH existants sur le territoire
- Bonnes pratiques RH et solutions pragmatiques et innovantes mises en place dans d'autres PME
- Outils RH qui pourraient être mis en place dans votre entreprise (exemple : grille d'évaluation individuelle, cartographie des compétences, tableau de bord RH…)
- Mise en relation avec des partenaires possibles
- …

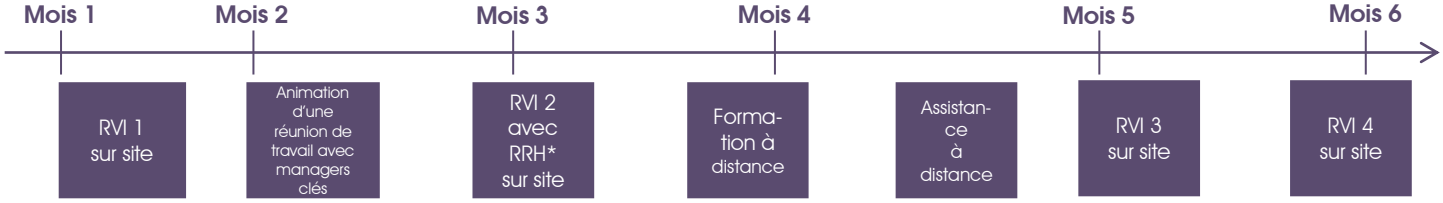
Le coût forfaitaire de cette prestation est de 6 000 € HT. Prise en charge de 4500 € HT par le programme AMBITION PME

L'offre ALIXIO

Un exemple d'accompagnement

Problématique : J'ai réussi à développer un nouveau marché qui nécessite de nouvelles compétences dans mes équipes mais je ne souhaite pas embaucher pour le moment. Je recherche des solutions pour développer ces compétences et me demande quelle offre de formation sur le territoire peut être adaptée aux contraintes de disponibilité de mes salariés, et si je peux recevoir des financements.

Formalisation des échanges dans le Carnet de Bord, support de l'accompagnement.



•Identification de la problématique à partir d'un diagnostic partagé •Analyse de la situation •Objectifs et résultats attendus	Analyse des besoins de formation en fonction des compétences actuelles	Identification des offres et financements possibles de la formation sur le territoire en réponse aux besoins (à partir d'éléments préparés par le manager accompagnateur)	Apport de contenu méthodologique sur le montage des dossiers de financement et rappel des obligations de formation	Accompagne-ment opérationnel de la mise en œuvre (dossier financement, mobilisation salarié …)	Suivi de la mise en œuvre Par exemple : travail sur l'organisation pour libérer le(s) salarié(s) pour son temps de formation,…

* Si l'entreprise possède un Responsable RH

L'offre ALTRAN

Bruno Lescure
bruno.lescure@altran.com
Mobile: 06 08 60 34 60

Accélérer la performance des PME par le développant des Ressources Humaines

- Conseil et intermédiation pour faciliter le recrutement de Doctorants et la mise en place de conventions CIFRE dans les PME.

- Etude et Analyse d'opportunité (Lot 1) ou
- Support sous mandat d'intermédiation (Lot2)

- Conseil et stratégie de recrutement (lot 3)

- Coaching RH du dirigeant (lot 4)

- Stratégie de Formation professionnelle continue : « comment utiliser au mieux les dispositifs DIF, CIF…» (lot 5)

- Elaboration d'un plan de formation (lot 6)

6 lots à choisir pour développer sa performance (6000 euros HT par lots au lieu de 7500 euros HT pour le programme AMBITION PME)

Votre contact :
Bruno LESCURE
Partner, Altran
Développement de l'innovation et de la compétitivité
Dirige le Pacte PME Altran

Spécialiste des programmes d'accompagnement et de développement de la performance des entreprises, Bruno dirige depuis 2010 le programme **pacte PME Altran**, pour développer l'écosystème de l'innovation des futurs leaders français et transformer les PME innovantes en ETI, **championnes mondiales** dans leur domaine. Bruno Lescure, 43 ans, père de 2 enfants, amateur de gastronomie et d'œnologie, est Ingénieur diplômé de l'Esigelec et d'une formation en Business et Stratégie. Il débute sa carrière comme chef de projet chez Air Liquide. En 1994, Il rejoint le groupe Altran. En 1999, il devient Directeur Associé d'une filiale du groupe spécialisée dans les Telecoms qu'il développe en France et à l'international, puis **Partner du groupe Altran**, il participe à des acquisitions et au coaching de dirigeants. En 2008, devenu l'interlocuteur du groupe Altran pour les Clusters, les Pôles de compétitivité et le pacte PME & international, Il est co-auteur en 2009 avec PWC et **Paris-Ile de France Capitale Economique** d'une étude sur la création de valeur centrée sur l'innovation collaborative avec les Pôles de compétitivité.

« la complexité croissante des technologies rend incontournable la création de réseaux de l'innovation. C'est pourquoi Altran contribue au développement des pôles de compétitivité pour stimuler efficacement l'innovation et les projets collaboratifs de R&D. Les pôles de compétitivité deviendront, ainsi, un formidable levier de développement économique durable et incontournable sur le territoire.»

Fondé en 1982, Altran est aujourd'hui le leader européen du conseil en innovation. Notre originalité repose sur la capacité de nos consultants à conduire pour nos clients des projets qui inventent les solutions de demain. Construit selon un modèle décentralisé qui libère l'initiative, le groupe Altran fédère un réseau d'entreprises intervenant dans trois business lines complémentaires: **Le conseil en Technologies et innovation** (près de la moitié du chiffre d'affaires), **Le conseil en organisation et système d'information** (un tiers du chiffre d'affaires), **le conseil en stratégie et management.**

En 2009, le chiffre d'affaires du groupe a atteint 1 403,7 million d'euros, avec plus de 500 grands groupes clients dans plus de 26 pays grâce nos de 17 000 collaborateurs (plus de 15 000 consultants).

Contact:
Stéphane David
Directeur Scientifique, Altran CIS

Stéphane a cofondé et dirige ALTRAN Research, entité dédiée au développement d'activités de recherche sur fond propre du groupe Altran.
En tant que Responsable de Programmes et/ou expert technique, il a participé à des projets à fort engagement à l'international dans une variété de secteurs comprenant l'électronique, le spatial, le nucléaire et les appareils médicaux.
Son champ d'expertise scientifique et technologique inclut le magnétisme, les nanotechnologies, les semi-conducteurs, les couches minces, la physique des surfaces, la métallurgie, l'instrumentation et la caractérisation avancée (microscopies électronique et champ proche, microanalyse X et synchrotron). Il a développé de fortes compétences en stratégie de la R&D et en évaluation des projets technologiques (semiconducteurs, aéronautique, énergie,…), dans le cadre de missions qu'il a dirigées, dans ses activités d'auditeur pour la Fondation Altran, ou en qualité d'Expert évaluateur pour l'Union Européenne (7ème PCRD – SMALL)
A travers un projet de lithographie par faisceau d'électron qu'il a dirigé en 2003-2004, il a contribué à faire du Blu-Ray un successeur crédible au DVD. Avant de rejoindre le groupe Altran en 2001, Stéphane a travaillé pendant 3 ans chez IBM, en tant que chercheur dans le domaine de l'enregistrement magnétique. Il est auteur ou co-auteur d'environ 15 publications et 2 brevets.

Docteur en Physique, CNRS / Université Joseph Fourier (Grenoble). Il suit actuellement un cursus dual Executive MBA HEC / U.St Pétersbourg (Russie). Il est trilingue français, anglais, russe.

Altran - Accélérer la performance des PME par le développant des Ressources Humaines

1) Conseil et intermédiation pour faciliter le recrutement de Doctorants et la mise en place du contrat CIFRE dans les PME.

Lot 1 - Etude et Analyse d'opportunité :

Un accompagnement de 2h tous les 2 mois pendant 1 an. **ET** Etude et réalisation de 2 livrables au choix:

- Analyse interne du projet R&D de la PME: diagnostic du besoin, cohérence stratégie, capabilités, financement, moyens, objectifs ; analyse préliminaire de la proposition de valeur du projet / ROI;
  - Livrable 1: dossier d'analyse interne préliminaire sur la proposition de valeur du projet
- Analyse externe : caractérisation des tendances en recherche dans les communautés idoines sur la thématique concernée; identification de laboratoires académiques cibles, ranking selon critères e.g. de correspondance de l'activité, de rayonnement, d'ouverture au monde économique, d'affiliation à une école doctorale ;
  - Livrable 2 : dossier d'analyse externe
- Qualification du projet : estimation du degré d'alignement par rapport aux externalités;
  - Livrable 3 : dossier de recommandation argumenté sur l'issue à donner : Go/NoGo, projet à maturer sur aspects spécifiques/plan d'action; projet à redéfinir.

Altran - Accélérer la performance des PME par le développant des Ressources Humaines

1) Conseil et intermédiation pour faciliter le recrutement de Doctorants et la mise en place du contrat CIFRE dans les PME.

Lot 2 - Support sous mandat d'intermédiation :

Un accompagnement de 2h tous les 2 mois pendant 1 an. **ET** Etude et réalisation de 2 livrables au choix:

- Recherche de partenaires potentiels parmi les laboratoires académiques identifiés et classés en phase 1 ; prise de contact préliminaire ; communication maîtrisées sur le contenu du projet ; validation de l'intérêt des laboratoires et des chercheurs potentiellement impliqués;

➢ Livrable 1: fourniture à la PME d'une liste de contacts validés (trois maximum) pour engager les pourparlers;

- Revue du contrat de collaboration (Annexes essentiel du dossier CIFRE) entre la PME et le laboratoire académique sélectionné (e.g. cahier de charges scientifique et technique, modalités de gestion de projet, financement des travaux, PI, exploitation des résultats), pour sécuriser les intérêts de la PME et l'adéquation avec les objectifs du projet (Phase 1);

➢ Livrable 2: fourniture à la PME d'une liste de candidats pré-qualifiés (trois maximum) pour enclencher le processus d'évaluation/recrutement.

- Recherche multi-source de candidats doctorants (via laboratoires, PME, réseau Altran) et pré-qualification, e.g. compétences techniques, projet professionnel, potentiel d'adaptation au contexte de la PME ;

➢ Livrable 3: fourniture à la PME d'une liste de candidats pré-qualifiés (trois maximum) pour enclencher le processus d'évaluation/recrutement.

Altran - Accélérer la performance des PME par le développant des Ressources Humaines

2) Conseil et stratégie de recrutement (Lot 3)

8 ½ journées de coaching sur une période à déterminer.
Ciblage et efficacité de son recrutement, sélectionner et recruter les meilleurs .
Mise au point opérationnelle et accompagnement (entretiens, outils,…)

3) Coaching RH du dirigeant (Lot 4)

6 ½ journées ou 12 ¼ journées de coaching sur une période à déterminer.
5½ journées de formation à choisir dans le catalogue de l'institut Altran (performance avec ses clients, actionnaires, partenaires, collaborateurs, candidats).

4) Stratégie de Formation professionnelle continue : « comment utiliser au mieux les dispositifs DIF, CIF…» (Lot 5)

3 ½ journées ou 6 ¼ de journées de coaching sur une période à déterminer.
10 ½ journées de formation à choisir dans le catalogue de l'institut Altran.

5) Elaboration d'un plan de formation (Lot 6)

8 ½ journées de coaching sur une période à déterminer.
3 ½ journées de formation à choisir dans le catalogue de l'institut Altran.

L'offre DEMOS

Caroline Maujonnet
caroline.maujonnet@demos.fr
Tel. : 01 44 94 51 68

Un accompagnement RH en 5 options :

- Identification des potentiels
- Conception du plan de mobilité
- Préparation des mobilités
- Coaching d'accompagnement à la prise de poste à l'issue d'une mobilité
- Aide au recrutement des salariés clés

Votre directeur de projet Demos

Caroline MAUJONNET
Executive Manager

Domaines d'Expertise :

- Stratégie RH
- GPEC
- Création des universités d'entreprise
- Détection des talents
- Développement des compétences
- Conduite du changement

Formations et certifications :

- DEA Management & RH – HEC Montréal
- Spécialisations : GRH, Gestion du changement, leadership, organisation.
- Diplôme de l'Institut d'Études Politiques de Paris – Major de la promotion 2000
- Bilingue Anglais - Espagnol

L'entretien de diagnostic préalable :

NB : pour les entreprises accompagnées par la CCI Essonne, cette étape sera optionnelle

1- Entretien de diagnostic avec le dirigeant et son responsable / directeur RH

Cet entretien vise à faire le point, de façon rapide et pragmatique, sur : l'histoire de l'entreprise, ses chiffres clés (CA, effectifs…), ses enjeux stratégiques de court et moyen terme, ses problématiques RH.

A l'issue de cet entretien, l'équipe Demos sera en mesure de formuler une recommandation de plan d'action précis, qui pourra prendre différentes formes.

OPTION 1 : Identification des potentiels

Contexte :
Entreprises en forte croissance ou repositionnement stratégique souhaitant miser sur l'identification de leurs talents, leur développement, et leur rétention.

Modalités d'accompagnement :
La durée d'accompagnement sera ajustée en fonction des besoins et du contexte de l'entreprise.

- Identification des postes critiques
- Identification des potentiels :

-Etablissement d'une liste par le management / équipe projet concernée
- Validation par la passation du test PSV 20 + entretien « Perspectives professionnelles »
- Synthèse et restitution :auprès de la direction / équipe projet, auprès des collaborateurs concernés

OPTION 2 : Conception du plan de mobilité

Contexte :
Entreprises dont les métiers évoluent rapidement, souhaitant favoriser la mobilité interne de leurs salariés..

Modalités d'accompagnement :
4,5 jours consultants répartis comme suit :

- Séminaire de conception du processus de mobilité avec l'équipe projet : 1 jour
- Les grandes étapes du plan de mobilité
- Mise en évidence des facteurs clés de succès et des risques associés
- La communication autour du plan de mobilité
- Accompagnement à la mise en œuvre du plan de mobilité : 3,5 jours

OPTION 3 : Coaching d'accompagnement à la prise de poste à l'issue d'une mobilité

Contexte :
Collaborateurs concernés par une mobilité et ou une prise de fonction consécutive à une progression professionnelle.

Modalités d'accompagnement :
2 coachings de prise de poste de 5 séances de 1 heure et ½ comprenant :
- 1 séance de cadrage
- 3 séances d'accompagnement
- 1 séance de bilan

OPTION 4 : Préparation des mobilités

Contexte :
Entreprises dont les métiers évoluent rapidement, souhaitant favoriser la mobilité interne et/ou externe de leurs salariés.

Modalités d'accompagnement :
4,5 jours consultants répartis comme suit :

- Identification des personnes concernées : compétences actuelles, perspectives de développement possible en interne ou en externe
- Pour 4 salariés :

➢ En fonction du profil des personnes :
- bilan « trajectoires » : un bilan des compétences et aptitudes à développer et du potentiel de prise de poste en mobilité

➢ Livrables :
- Synthèse : bilan des potentiels de mobilité des personnes concernées
- Plan de d'accompagnement et de développement des personnes en mobilité

OPTION 5 : Aide au recrutement des salariés clés

Contexte :
Entreprises en pénurie de main d'œuvre sur leurs postes clés.

Modalités d'accompagnement :
4,5 jours consultants répartis comme suit :

- Mapping des acteurs extérieurs supports à mobiliser dans la démarche de recrutement, sur un bassin d'emploi donné (POLE EMPLOI, APEC, Missions des pôles de compétitivité, CCI, etc.)
- Appui au sourcing des candidats
- Formation à l'entretien de recrutement
- Appui à l'établissement du plan d'intégration des collaborateurs

L'offre DKRC

Danielle Kaisergruber
danielle.kaisergruber@wanadoo.fr
Mobile : 06 09 16 98 76

- Anticiper, maîtriser et gérer l'ensemble des questions relatives aux parcours des collaborateurs, depuis le recrutement jusqu'à une mobilité externe
- Disposer en permanence des compétences actualisées nécessaires au développement de l'entreprise
- Contribuer au développement des compétences de l'écosystème
- Faire bénéficier les collaborateurs de parcours professionnels enrichissants et motivants

Prix de l'intervention : 6 000€ HT; Prise en charge 4500 € HT par AMBITION PME

Recherche et conseil DKRC Danielle KAISERGRUBER

Votre directeur de projet

Danielle Kaisergruber a exercé des responsabilités au Ministère de l'Industrie, puis au Ministère de la Recherche et de la Technologie (Chef du département Homme/Travail et Technologie). Elle est consultante depuis 18 ans, dans le groupe Bernard Brunhes Consultants (dont elle a été Présidente du Directoire) avant de créer la société DKRC en 2004. Elle intervient en matière de GRH auprès d'entreprises, en matière de politique d'emploi/formation auprès de collectivités locales et a une bonne connaissance des dispositifs publics.

Accompagnement en conseil par un consultant expérimenté, mise en place d'outils sur-mesure et de dispositifs pérennes

- Diagnostic court de la situation de l'entreprise en matière de GRH à partir d'une grille de questions construite sur les phases-clés du parcours d'un collaborateur : recrutement, suivi de carrière au travers d'entretiens annuels d'évaluation ou d'entretiens de carrières, accès à des formations, mobilités internes, prises de responsabilité, mobilités externes…

- Prise de connaissance des éléments-clés : qualification des collaborateurs, évolution récente de l'emploi, taux de turn over, dépenses formation…

- Présentation de réponses aux questions de GRH que se pose l'entreprise : comment font les autres entreprises, quels sont les outils juridiques existants, comment mieux utiliser les formations continues…

- Recommandations en fonction du diagnostic et de la problématique de l'entreprise, si besoin est construction d'un dispositif permanent d'anticipation et de gestion de la mobilité

Restitution

Auprès du responsable de l'entreprise et de l'équipe de direction
Auprès des responsables et collaborateurs rencontrés

L'offre LAFAYETTE ASSOCIES

Jean-Christophe Chamayou
jc.chamayou@lafayetteassocies.com
Mobile : 06 87 70 23 48

Un accompagnement RH en 4 phases :

- L'identification des compétences clés indispensables à l'atteinte du modèle de développement (production et commerce)
- Une évaluation des compétences et ressources disponibles
- Un accompagnement au recrutement des compétences manquantes
- La mise en place d'indicateurs de suivi et de succès sur 6 à 12 mois

Les intervenants :

Jean-Christophe Chamayou :
Expert en systèmes d'évaluation et développement de modèles pédagogiques, participation au développement stratégique d'Ecole d'Ingénieurs, création d'écoles d'entreprises (France Télécom, SFR, EMC, Sun Microsystems, ...), mise en place de système d'évaluation des compétences, Accompagnement RH de sociétés incubées sur le plan des RH et du développement (Incuballiance, Centrale Entreprendre). Créateur et administrateur de plusieurs PME.

Laurence de GUEYER :
Analyse sectorielle, benchmarking, prospective, vision européenne, management interculturel, conduite du changement (mise en place de nouvelles organisations, process de gouvernance, GPEC,...), pilotage de projets en grande et petites structures, animations de workshop et séminaires (Summer School « Doing Business in Europe » Ecole Centrale Paris).

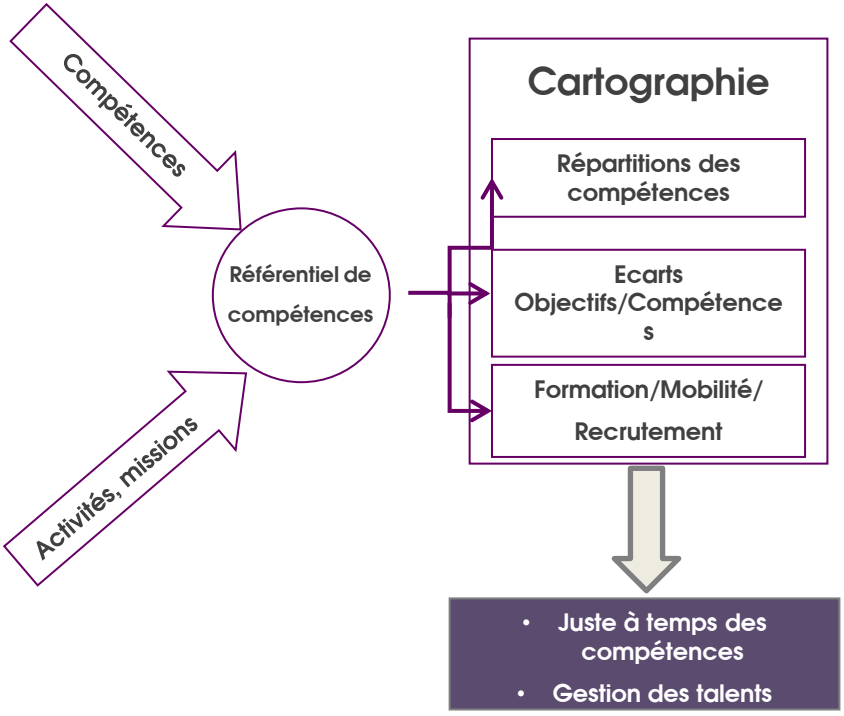
Daniel RICHARD :
Stratégies de filières, Pôle National d'Innovation, Relations entreprises, groupements d'entreprises, constructions de partenariats, management de l'innovation (auprès de PME/PMI en vue d'une labellisation), création de valeur, développement commercial, analyse statistique, économétrie.

- **Compétences**

- Analyse des compétences clés de l'entreprise
- Plan de ressources
- Identification des axes forts et axes d'amélioration

- **Activités et missions**

- Référentiel emploi
- Descriptif d'activité
- Indicateurs de performance
- Objectifs de l'entreprise



Pré requis

- **Pré requis pour le démarrage de l'étape**

- Une TPE ou PME/PMI en phase de développement ou de changement de stratégie.
- Un pré requis fondamental: la désignation d'un « pilote » interne chargé de mettre en place et de faire vivre le dispositif, en lien avec la société Lafayette Associés.

- **Actions à mener**

1. Lancement de avec le chef d'entreprise et/ou « pilote » interne.
2. En fin de réunion :

- Des documents remis en séance tels que : business plan, organigrammes, cv, parcours...
- La liste des personnes à interviewer pour la réalisation du diagnostic d'entreprise
- Comme toute réunion de lancement de projet le planning d'intervention aura été validé ainsi que entre autre l'ensemble des acteurs avec leur rôles et responsabilités, les attentes de Lafayette Associés vis-à-vis du « pilote »interne.

Etape 1

- **Actions à mener**

1. Réalisation des interviews : objectifs bien identifier les profils et compétences qui composent l'entreprise et celles qui manque, pour élaborer et mettre en œuvre le projet.
   - Parcours, expertises, missions clés réalisées, compétences et motivations

2. Compilation des résultats et élaboration du diagnostic d'entreprise.

3. Pré-étude de faisabilité du projet. Dans cette pré-étude il sera étudié :
- L'alignement des compétences par rapport à la stratégie de l'entreprise
- Rédaction du dossier de pré-étude des besoins RH

Etape 2

- **Actions à mener**

1. Identification des compétences requises pour conduire le projet :
  - Définition du référentiel de compétences à acquérir
  - Définition du profil type (grille d'évaluation)
  - Matrice compétences / missions / indicateurs de succès

2. Etablissement du cahier des charges et du programme de la formation/action

Organisation, moyens et conditions de succès :
Une base de connaissance sera constituée pour faire évoluer le modèle et capitaliser sur les expériences

Etape 3

- **Actions à mener**

1. Pilotage et suivi du salarié détaché.
  - Grille d'évaluation et de suivi
  - Compétences clés identifiées
  - Forces et axes d'amélioration
  - Indicateurs de succès des activités menées en phase avec les compétences

2. Mise en œuvre des indicateurs liés au plan RH à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés

Etape 1 : 3,5 j consultant
Etape 2 : 2 j consultant
Etape 3 : entre 1,5 et 4,5 j consultant selon programme de formation/action défini
Prix de l'intervention : 6 000€ HT
Supports des livrables : inclus
Prise en charge 4500 € HT par AMBITION PME

L'offre LEYTON

Antoine GIANNELLI
Directeur Relations Extérieures
et Partenariats
Mobile : 06 64 85 65 35
E-mail : agiannelli@leyton.com

LEYTON

Valorisation du capital humain

Prévention des risques professionnels
Dynamisation de la politique d'emploi

JLO Conseil, PARTENAIRE STRATÉGIQUE de LEYTON

JLO CONSEIL
RESSOURCES HUMAINES RESPONSABLES

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Risques physiques
Risques psychosociaux

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Risques physiques
Risques psychosociaux

AMÉLIORATION DE VOTRE PERFORMANCE SOCIALE ET FINANCIÈRE

Avec JLO Conseil, nous partageons l'ambition d'accompagner nos clients dans la mise en place d'une politique de Ressources humaines durable, donc performante et responsable.

Une association d'expertises techniques : 50 collaborateurs au service du développement du capital humain

- 7 psychologues du travail
- 8 ergonomes
- 19 experts en Ressources humaines
- 6 experts du maintien dans l'emploi
- 10 experts sur les fonctions annexes
  - ✓ Juristes
  - ✓ Sociologues

Une valeur ajoutée différenciante sur le marché

- Une **expertise RH éprouvée à des postes de DRH** dans des structures complexes multi-sites et PME
- Des **spécialistes de l'accompagnement du changement** dans des environnements en profonde mutation
- Des **connaissances transversales** de l'ensemble des thématiques impactant le capital humain
- Une **collaboration en réseau** :
  - ✓ avec des experts : conduites addictives, médecins du travail, médecins nutritionnistes…
  - ✓ avec les institutionnels : Anact, Aract, Carsat, Direccte, Agefiph….
- Une **maitrise de la gestion de projets**

JLO CONSEIL
RESSOURCES HUMAINES RESPONSABLES

▪ Une réalité quotidienne dont on ne peut faire abstraction

- Des chiffres qui parlent pour 2009:
  - ✓ **651 453 accidents du travail** soit **36 pour 1 000** salariés
  - ✓ **48 829 maladies professionnelles**
- Des tendances généralisées qui impactent fortement l'entreprise :

▪ Améliorer la santé et la sécurité au travail pour faire face à des enjeux sociétal, juridique et économique forts

- Remplir vos obligations légales : Art L.4121-1 du Code du travail, Décret n°2001-1016 sur le Document unique…
- Améliorer les conditions de travail de vos salariés pour créer un cadre propice à la performance individuelle et collective
- Réduire l'impact économique et sociétal du mal être en entreprise

Faits

- ✓ Stress
- ✓ Surcharges et/ou sous-charges de travail
- ✓ Accidents et maladies professionnelles (par exemple TMS)
- ✓ Addictions
- ✓ Manque de reconnaissance

Effets salariés

- ✓ Dégradation de la santé
- ✓ Baisse de motivation
- ✓ Absentéisme
- ✓ Plaintes répétées
- ✓ Perception négative du travail

Impact sur l'entreprise

- ✓ Dégradation du climat social
- ✓ Turnover et déficit d'image
- ✓ Coûts directs (indemnités cotisations)
- ✓ Coûts indirects (délais augmentés, baisse de productivité)

JLO CONSEIL
RESSOURCES HUMAINES RESPONSABLES

Une démarche complète qui peut s'auto-financer

DIAGNOSTIC SITUATIONNEL – 5 jours consultants

Recueil et analyse des données

- Entretiens individuels et collectifs
- Analyse ergonomique et des conditions de travail
- Étude des données SST (bilan social,…)

Restitutions de fin de mission

- Diagnostic quantitatif et qualitatif
- Proposition de plan d'actions

Outils propriétaires

- Gestion intégrale du document unique
- Mise à disposition de l'outil « DU-OnLine »

Financez simplement votre démarche de prévention

En optimisant vos charges sociales : cotisations et taxes patronales, tarification AT-MP, vous dégagez des ressources financières nouvelles pour votre projet

JLO CONSEIL
RESSOURCES HUMAINES RESPONSABLES

Dynamisation de la politique d'emploi : contraintes ou opportunités ?

▪ Un contexte légal attaché au respect et à la promotion du handicap et de la diversité

- **Des contraintes** légales à sanction civile, pénale et/ou financière :
  - ✓ Obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés (6% de la masse salariale)
  - ✓ Obligations en matière de respect et de promotion de la diversité
  - ✓ Émergence de nouvelles **pénalités sociales** liées à l'emploi des juniors, des seniors, à la pénibilité ou à l'égalité de traitement homme-femme…
- **Des aides** financières et de services pour mettre en place une dynamique d'emploi responsable, notamment via l'Agefiph

▪ Une véritable opportunité pour les organisations

- Création d'un climat propice à l'expression, la créativité et la prise en compte de la différence
- Identification de nouveaux leviers propices au développement d'une performance durable
- Des managers formés pour appréhender sereinement les modifications opérationnelles qu'entraîne la prise en compte de la diversité

Passer financièrement et socialement de contraintes à opportunité

Des solutions de financement existent pour vous aider à lancer votre démarche de dynamisation, notamment via l'Agefiph. Une aide importante pour vous encourager à investir.

agefiph